

INFORMATIONS JURIDIQUES
3 / F 49 - 2008

Le plan social en droit suisse : mode d'emploi à défaut de réglementation expresse

Les plans sociaux ne font pas l'objet d'une réglementation expresse en droit suisse. Plusieurs questions peuvent toutefois se poser en pratique. Le présent aperçu tente de répondre à certaines questions que l'employeur peut être amené à se poser notamment en cas de licenciement collectif ou de transfert d'entreprise.

Les plans sociaux sont-ils obligatoires en cas de licenciement collectif ?

Sauf clause contractuelle contraire, l'employeur n'est pas tenu de prévoir un plan social en cas de licenciement collectif. Les employés ont certes le droit de s'exprimer et de formuler des propositions en vue d'atténuer les effets d'un tel licenciement. En revanche, ils ne peuvent pas contraindre un employeur à conclure un accord avec eux. (cf art. 335f et ss. CO)

Que peut contenir un plan social ?

Le but d'un plan social est d'atténuer les effets, pour les personnes concernées, de la décision d'une entreprise de reduire l'effectif de son personnel.

A cet effet, il peut contenir différentes prestations. Plus précisément, le plan social peut prévoir des délais de congé spéciaux, des possibilités de réinsertion dans l'entreprise (transfert de l'employé dans d'autres secteurs de l'entreprise ou à l'étranger), des indemnités de licenciement, une mise en retraite anticipée voire des mesures de soutien à la recherche d'un emploi et à la reconversion professionnelle, etc.[1]

En d'autres termes, un plan social peut comprendre aussi bien des aides financières que d'autres mesures qui tendent à favoriser la réintégration du travailleur licencié dans la vie active.

A qui s'appliquent les plans sociaux ?

Le plan social est toujours destiné à une pluralité de travailleurs.[2] Toutefois, il ne s'applique pas nécessairement à tous les employés d'une entreprise.[3]

Le plus souvent, seules les personnes dont le poste est supprimé bénéficient du plan social. A ce sujet, il nous paraît important de préciser que la notion de "suppression de poste" est interprétée très largement par le Tribunal fédéral.[4]

[1] ATF 130 V 18; arrêt du TF 4C.432/2004 du 5 août 2005.
[2] Arrêt du TF 4C.432/2004 du 5 août 2005.
[3] ATF 130 V 18.

En effet, selon les juges fédéraux, la notion de suppression de poste vise tous les cas où le poste de travail, tel que les parties l'avaient en vue au moment de la conclusion du contrat, n'existe plus. Il n'est pas nécessaire que le travail en lui-même ne soit plus accompli du tout : il suffit que le poste soit transformé de telle sorte qu'il ne correspond plus à ce que les parties avaient voulu au moment de la conclusion du contrat.[5]

En d'autres termes, un changement substantiel d'un poste de travail se caractérise comme la suppression du poste ancien et la création d'un poste nouveau, plus ou moins analogue au précédent.

Ainsi, lorsqu'une entreprise délocalise une activité et offre à son employé la possibilité d'aller travailler à l'étranger, le Tribunal fédéral considère qu'il y a suppression de poste. En effet, dans ce cas-là, l'entreprise propose un poste de travail qui, par sa localisation, ne correspond en général plus à ce qui avait été convenu initialement.[6] Pour les juges fédéraux, il en va de même lorsque l'employé voit son poste de travail transféré dans un autre canton, nécessitant un déplacement de plus de 50 kilomètres.[7]

Quelle forme peut revêtir un plan social ?

Un plan social consiste soit en une déclaration d'intention unilatérale, soit en un accord.[8]

Si le plan social est le fruit d'un accord, il pourra s'agir d'une convention passée entre l'employeur et chaque travailleur concerné. Le plan social sera ainsi incorporé au contrat individuel de travail. Mais ladite convention pourra aussi avoir été conclue avec un syndicat ou une commission du personnel. Elle constituera alors une forme de convention collective.

En résumé, le plan social peut revêtir différentes formes en fonction des parties qui l'ont élaboré.[9]

En cas de transfert d'entreprise, le repreneur répond-il à l'égard des employés des créances découlant d'un plan social élaboré par l'ancien employeur ?

Pour mémoire, l'art. 333 al. 3 CO prévoit que l'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur.

Selon le Tribunal fédéral, lors d'un transfert d'entreprise, la responsabilité solidaire entre l'ancien et le nouvel employeur vise toutes les créances du travailleur, même celles résultant d'un plan social, à condition toutefois que celui-ci soit le fruit d'un accord. Si le plan social consiste en une déclaration d'intention unilatérale de l'ex-employeur, le nouvel employeur, qui reprend une entreprise, ne saurait en revanche être lié par le plan social élaboré par l'ancien employeur.[10]

Source : "Entreprise romande" – 28.03.2008

Juin 2008

---

[4] Arrêt du TF 4C.115/2002 du 2 juillet 2002; Arrêt du TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003.
[5] Ibidem.
[6] Ibidem.
[7] Ibidem.
[8] Arrêt du TF 4C.432/2004 du 5 août 2005.
[9] Arrêt du TF 4C.168/2003; ATF 133 III 213.
[10] Arrêt du TF 4C.432/2004 du 5 août 2005.